

**MASSE SALARIALE
ET
EFFECTIFS**

Table des matières

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | COMPOSANTES DE LA MASSE SALARIALE | 5 |
| 2 | EFFECTIF DU DISTRIBUTEUR..... | 6 |
| 2.1 | ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET (ETC)..... | 6 |
| 2.2 | JUSTIFICATION DU NIVEAU DE L'EFFECTIF EN ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET 2013..... | 7 |
| 3 | RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE..... | 9 |
| 3.1 | DEGRÉ D'ATTEINTE | 9 |
| 3.2 | POURCENTAGE MAXIMAL DU SALAIRE DE BASE POUVANT ÊTRE VERSÉ À TITRE DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE | 10 |
| 4 | CONVENTIONS COLLECTIVES | 10 |
| | ANNEXE A COÛTS UNITAIRES DE MAIN-D'OEUVRE..... | 13 |
| | ANNEXE B DESCRIPTION DE LA RÉMUNÉRATION INCITATIVE..... | 17 |
| | <i>Régime de rémunération incitative selon la performance</i> | <i>19</i> |
| | <i>Régime d'intéressement corporatif.....</i> | <i>19</i> |
| | ANNEXE C OBJECTIFS CORPORATIFS D'HYDRO-QUÉBEC DISTRIBUTION | 21 |

1 COMPOSANTES DE LA MASSE SALARIALE

1 Le tableau 1 détaille les composantes de la masse salariale du Distributeur pour les
2 années 2011 à 2013.

TABLEAU 1 : COMPOSANTES DE LA MASSE SALARIALE (M\$)

| Description | Année historique 2011 | 2012 | | | Année témoin 2013 |
|---|-----------------------|--------------|--------------------|---------------|-------------------|
| | | D-2012-024 | D-2012-024 ajustée | Année de base | |
| Salaire de base | 466,7 | 504,3 | 496,9 | 478,9 | 487,2 |
| Temps supplémentaire | 49,4 | 44,6 | 44,5 | 44,4 | 45,5 |
| Primes et revenus divers | 48,3 | 45,0 | 44,5 | 43,6 | 45,4 |
| <i>Régime d'intéressement corporatif</i> | 18,3 | 15,3 | | 14,8 | 15,2 |
| <i>Rémunération incitative selon la performance</i> | 6,2 | 5,8 | | 5,3 | 5,5 |
| <i>Autres primes ¹</i> | 23,8 | 23,9 | | 23,5 | 24,7 |
| Avantages sociaux | 165,7 | 111,7 | 109,4 | 105,5 | 186,8 |
| <i>Avantages sociaux - Coût de retraite</i> | 35,4 | 45,8 | | 54,0 | 88,6 |
| <i>Compte d'écarts - Coût de retraite</i> | 32,6 | (31,3) | | (39,5) | 5,9 |
| <i>Avantages sociaux - Autres</i> | 75,5 | 83,1 | | 78,6 | 79,8 |
| <i>Autres avantages complémentaires de retraite - retraités</i> | 22,2 | 14,1 | | 12,4 | 12,5 |
| MASSE SALARIALE | 730,1 | 705,6 | 695,3 | 672,4 | 764,9 |
| Ajustements organisationnels (voir HQD-1, document 3) | | (10,3) | | | |
| MASSE SALARIALE - intégrant ces ajustements | 730,1 | 695,3 | 695,3 | 672,4 | 764,9 |

¹ La ligne « Autres primes » correspond à l'ensemble des compensations versées aux employés en raison des conditions particulières, difficiles ou contraignantes d'exercice du travail. À titre d'exemple, on y retrouve les primes pour quart de travail, les primes d'éloignement, les primes pour direction de travail ou pour remplacement d'employés de niveau supérieur ainsi que les primes pour travail les jours fériés ou dans des conditions d'urgence.

3 La masse salariale totale s'élève à 764,9 M\$ en 2013, représentant une augmentation
4 de 69,6 M\$ par rapport au montant reconnu pour 2012 et ajusté pour tenir compte de
5 l'impact des ajustements organisationnels de -10,3 M\$ décrits à la section 2 de la pièce
6 HQD-1, document 3. Cette hausse est principalement due à l'augmentation du coût de
7 retraite, atténuée par une diminution des salaires de base. La variation de chacun des
8 éléments qui constituent la masse salariale s'explique comme suit :

9 Salaire de base : Incluant l'impact des ajustements organisationnels, la baisse des
10 salaires de base de 9,7 M\$ est attribuable à la diminution du nombre d'équivalents
11 temps complet (ETC) sur la période (voir section 2), contrebalancée par les
12 augmentations accordées en vertu des conventions collectives de travail et à la
13 progression salariale des employés.

14 L'année témoin 2013 a été établie en tenant compte de la *Loi concernant principalement*
15 *la mise en œuvre de certaines dispositions du discours sur le budget du 17 mars 2011*

1 *et l'édiction de la Loi instituant le Fonds du Plan Nord (2011, chapitre 18, « Loi 10¹ »).*
2 En conséquence, pour l'année 2013, le Distributeur a indexé les salaires de base de son
3 personnel cadre de 1,50 % comparativement à 0,75 % en 2012.

4 Temps supplémentaire : Les prévisions 2012 et 2013 ont été établies sur la base d'un
5 niveau normal récurrent de temps supplémentaire, compte tenu du niveau d'activités
6 planifiées.

7 Primes et revenus divers : Les coûts du régime d'intéressement corporatif ainsi que de la
8 rémunération incitative selon la performance sont estimés en prenant pour hypothèse un
9 degré d'atteinte des résultats à la cible de 67 % (voir section 3).

10 Avantages sociaux – coût de retraite : L'explication des variations observées est fournie
11 à la pièce HQD-7, document 1, section 1.1.2.2.

12 Avantages sociaux – autres : La variation est principalement attribuable à l'évolution de
13 la masse salariale dans son ensemble et à la diminution de l'obligation d'Hydro-Québec
14 à l'égard des avantages sociaux autres que la retraite.

15 L'annexe A présente les coûts unitaires de main-d'œuvre de 2011 à 2013.

2 EFFECTIF DU DISTRIBUTEUR

2.1 Équivalent temps complet (ETC)

16 Le tableau 2 présente l'évolution de l'ETC du Distributeur, par groupes d'emplois.

¹ Les articles 75 et 76 de la Loi 10 modifient, entre autres, la section II de la *Loi mettant en œuvre certaines dispositions du discours sur le budget du 30 mars 2010 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014 et la réduction de la dette* (2010, chapitre 20, « Loi 100 »).

TABLEAU 2 : ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET PAR GROUPES D'EMPLOIS

| Groupes d'emplois | 2011 | 2012 | | 2013 |
|--|------------------|--------------------------|---------------|--------------|
| | Année historique | D-2012-024 ajustée | Année de base | Année témoin |
| Bureau | 2 892 | 2 998 | 2 757 | 2 715 |
| Cadres | 578 | 590 | 568 | 564 |
| Ingénieurs | 299 | 322 | 294 | 295 |
| Métiers | 2 021 | 2 066 | 1 973 | 1 993 |
| Professionnels | 146 | 141 | 166 | 165 |
| Spécialistes | 806 | 893 | 834 | 802 |
| Techniciens | 621 | 528 | 665 | 647 |
| ETC total | 7 363 | 7 538¹ | 7 257 | 7 181 |
| Ajustements organisationnels (voir HQD-1, document 3) | | -107 | | |
| ETC incluant l'effet des ajustements | 7 363 | 7 431 | 7 257 | 7 181 |

¹ 7 603 ETC selon la requête R-3776-2011 dont 65 ETC ont été soustraits afin de tenir compte de l'impact de la décision D-2012-024 demandant une réduction des charges d'exploitation.

2.2 Justification du niveau de l'effectif en équivalent temps complet 2013

- 1 Le nombre d'ETC du Distributeur s'élève à 7 181 en 2013, soit une baisse de 250 ETC
- 2 par rapport au nombre reconnu pour 2012 dans la D-2012-024 et une baisse de 76 ETC
- 3 par rapport à ceux de l'année de base. Le tableau 3 présente les principales variations :

TABLEAU 3 : VARIATION DES ETC

| VARIATION | Année témoin 2013 vs D-2012-024 ajustée | Année témoin 2013 vs Année de base 2012 |
|--|--|--|
| Variation des effectifs découlant des « Éléments spécifiques » et des « Activités de base avec facteurs d'indexation particuliers » | + 22 | + 53 |
| Amélioration de la performance opérationnelle nette de la croissance | - 272 | - 129 |
| TOTAL | - 250 | - 76 |

- 4 La variation des ETC est le résultat de la mise en œuvre de certaines actions
- 5 d'efficacité en vue d'améliorer la performance opérationnelle du Distributeur, autant
- 6 dans ses activités liées au réseau de distribution que celles liées au service à la

1 clientèle, le tout dans un contexte de départs à la retraite. Plusieurs de ces actions sont
2 identifiées à la pièce HQD-7, document 2.

3 **Activités liées au réseau de distribution**

4 Près de 70 % des départs à la retraite anticipés touchent les emplois liés à la mission de
5 base de la vice-présidence - Réseau de distribution. À ces départs, s'ajoutent les
6 mouvements d'employés profitant des opportunités de carrière offertes par les postes
7 devenus vacants ailleurs dans l'organisation. Par ailleurs, le Distributeur doit répondre
8 annuellement à la croissance des activités liées aux nouveaux abonnements. En
9 parallèle, il doit intégrer des nouvelles technologies tout en assurant la pérennité de son
10 réseau et le maintien de la continuité de service à ses clients. Dans un tel contexte, le
11 Distributeur doit déployer les mesures nécessaires pour maintenir sa capacité de
12 réalisation et son niveau d'expertise, notamment pour les métiers de première ligne².
13 Les principales mesures comportent entre autres, l'optimisation des processus de travail
14 en ingénierie et en soutien administratif, la planification des besoins de main-d'œuvre
15 réalisée pour l'ensemble de la province et la coordination du comblement permanent
16 des postes vacants pour limiter la mobilité. Elles incluent également la mise en place
17 d'une structure « équipe - relève » afin de mieux encadrer le transfert d'expertise et
18 faciliter le développement des monteurs par le biais d'un partenariat avec un centre de
19 formation permettant d'associer la formation aux besoins du Distributeur et d'ajuster le
20 nombre de finissants en fonction des besoins spécifiques par région.

21 **Activités liées au service à la clientèle**

22 Le Distributeur poursuit en 2013 ses efforts d'efficience en développant les
23 compétences des cadres et des employés afin de faire face à la croissance naturelle
24 des activités. Les départs à la retraite à venir permettront un redéploiement optimal des
25 effectifs par l'adéquation entre les besoins de compétence et le profil des ressources.

² Ce groupe inclut notamment les monteurs, les jointeurs, les techniciens-projeteurs, les agents relevés terrain et les opérateurs de conduite du réseau.

3 RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE

1 L'annexe B présente les deux régimes de rémunération incitative en vigueur dans
2 l'entreprise.

3 Le Distributeur utilise certains paramètres et hypothèses afin d'établir les montants à
4 verser en vertu de la rémunération incitative. Les sections suivantes en résument les
5 grandes lignes.

3.1 Degré d'atteinte

6 Pour l'année de base et l'année témoin, le Distributeur présume que l'entreprise
7 atteindra le bénéfice net visé, déclenchant ainsi le paiement des montants à verser en
8 vertu de ces régimes. Le tableau 4 présente les degrés d'atteinte, réels pour 2011 et
9 estimés pour 2012 et 2013, ayant servi à établir les projections des montants à verser
10 en vertu des régimes de rémunération incitative. Par ailleurs, l'annexe C présente les
11 objectifs corporatifs et les résultats du Distributeur pour l'année 2011 ainsi que les
12 objectifs pour l'année 2012.

TABLEAU 4 : DEGRÉ D'ATTEINTE

| | Déclencheur financier | Résultats du PDG | Résultats de HQD | Objectifs individuels contributifs à l'atteinte des résultats de HQD |
|--|-----------------------|------------------|------------------|--|
| Année historique 2011 | | | | |
| Régime d'intéressement corporatif | 100 % | 93 % | 65 % | s.o. |
| Rémunération incitative selon la performance | 100 % | s.o. | 65 % | de 56* à 80 % |
| Année de base 2012 | | | | |
| Régime d'intéressement corporatif | 100 % | 67 % | 67 % | s.o. |
| Rémunération incitative selon la performance | 100 % | s.o. | 67 % | environ 80 % |
| Année témoin 2013 | | | | |
| Régime d'intéressement corporatif | 100 % | 67 % | 67 % | s.o. |
| Rémunération incitative selon la performance | 100 % | s.o. | 67 % | environ 80 % |

s.o. : Sans objet

* : Soit 56 % pour les cadres pour tenir compte de la Loi 100 et 80 % pour les autres groupes d'emplois.

3.2 Pourcentage maximal du salaire de base pouvant être versé à titre de rémunération incitative

- 1 Le tableau 5 reprend, par groupes d'emplois, le pourcentage maximal du salaire de base
- 2 pouvant être versé à titre de rémunération incitative.

TABLEAU 5 : POURCENTAGE MAXIMAL DU SALAIRE DE BASE

| | | Déclencheur financier | Résultats du PDG | Résultats de HQD | Objectifs individuels contributifs à l'atteinte des résultats de HQD | TOTAL |
|--|--|-----------------------|------------------|------------------|--|----------------|
| Régime d'intéressement | Bureau, Métiers, Techniciens, Employés de réseau et Ingénieurs | 1,5 % | 3 % | s.o. | s.o. | 4,5 % |
| | Spécialistes | 1,5 % | s.o. | 3 % | s.o. | 4,5 % |
| Rémunération incitative selon la performance | Bureau non régi | 1,5 % | s.o. | 3 % | s.o. | 4,5 % |
| | Professionnels et Secrétaires de direction | s.o. | s.o. | 3 % ou 6 % | 5 %, 7 % ou 9 % | De 8 % à 15 %* |
| | Cadres | s.o. | s.o. | 3 %, 6 % ou 10 % | 5 %, 7 %, 9 % ou 10 % | De 8 % à 20 %* |

s.o. : Sans objet

* : Pour l'année 2011, le pourcentage maximal compte tenu de l'application de la Loi 100 est de 10,5 % pour les professionnels et de 14 % pour les cadres.

4 CONVENTIONS COLLECTIVES

- 3 Le tableau 6 résume les paramètres des règlements intervenus avec les syndicats.
- 4 Aucune modification à ces paramètres n'a été apportée depuis le dernier dossier
- 5 tarifaire.

TABLEAU 6 : PRINCIPAUX PARAMÈTRES DES ENTENTES NÉGOCIÉES ENTRE HYDRO-QUÉBEC ET LES SYNDICATS

| | | | |
|---|---|--|---|
| Accréditations syndicales | Bureau SCFP 2000 Métiers SCFP 1500 Techniciens SCFP 957 Syndicat professionnel des scientifiques de l'IREQ Fraternité des constables spéciaux | Employés de réseau Spécialistes SCFP 4250 | Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc. (SPIHQ) |
| Durée | 5 ans, du 1 ^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2013 | 5 ans, du 1 ^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2014 | 5 ans, du 1 ^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2013 |
| Échelles et salaires | 2,0 % par an pour chacune des années 2009, 2010, 2011, 2012 et 2013 | 2,0 % pour chacune des années 2010, 2011, 2012 et 2013 et pourcentage équivalent à ce qui sera négocié avec les autres syndicats du SCFP pour l'année 2014 | 2,0 % en 2009, 0,5 % en 2010, 0,75 % en 2011, 1,0 % en 2012 et 1,75 % en 2013 |
| Primes, indemnités et allocations | Application des % d'augmentation des salaires de base aux primes, indemnités et allocations, période 2009-2013 | Ajustement des primes, indemnités et allocations de 2,0 % pour chacune des années de la période 2009-2013 et selon ce qui sera négocié avec les autres syndicats du SCFP pour l'année 2014 | Ajustement des primes, indemnités et allocations de 2,0 % pour chacune des années de la période 2009-2013 |
| Régime d'intéressement | Statu quo | | 1,5 % en fonction du déclencheur financier et 3,0 % selon les résultats des objectifs corporatifs |
| Réduction des primes d'assurances collectives | Réduction temporaire des cotisations des employés aux régimes d'assurances collectives de 0,5 % en 2009, de 0,75 % en 2010 et 2011 et de 0,5 % en 2012 et 2013 | | |
| Régime de retraite / Mesures permanentes | Hausse progressive des cotisations salariales régulières (employés) jusqu'à à 7,5 % et des cotisations patronales régulières à 10,5 % ; Modalités permettant le remboursement des cotisations patronales versées en excédent de la cotisation régulière par congé de cotisations patronales lorsque le régime est en surplus ; Inclusion du régime d'intéressement dans le salaire admissible au régime de retraite ; Subvention à 50 % du cout relatif à la forme optionnelle de rente à 60 % et à la garantie de 10 ans ; Baisse de la cotisation salariale lorsqu'il y a congé de cotisation patronale et que la somme due est supérieure à zéro (de 0,5 % à 1,0 %). | | |
| Régime de retraite / Mesures temporaires jusqu'au 31 décembre 2013 | Maintien de la règle de retraite facultative (facteur 85) ; Rachat de périodes de non cotisation selon certains types d'absence ; Rachat au plein coût du régime de périodes de temporariat antérieures à 1990 ; Maintien des deux rentes de raccordement (de 0,2 % jusqu'à 60 ans et jusqu'à 65 ans). | | |

ANNEXE A

COÛTS UNITAIRES DE MAIN-D'OEUVRE

- 1 Le tableau suivant montre l'évolution de 2011 à 2013 du salaire de base moyen d'Hydro-
- 2 Québec ainsi que des avantages sociaux par groupes d'emplois.

| Groupe d'emplois | Année historique 2011 | | | Année de base 2012 | | | | Année témoin 2013 | | | | |
|-----------------------|----------------------------|---------------------------------|---|--------------------|----------------------------|---------------------------------|---|-------------------|----------------------------|---------------------------------|---|----------------|
| | Salaire de base moyen (\$) | Avantages sociaux - Autres (\$) | Avantages sociaux - coût de retraite (\$) | Total (\$) | Salaire de base moyen (\$) | Avantages sociaux - Autres (\$) | Avantages sociaux - coût de retraite (\$) | Total (\$) | Salaire de base moyen (\$) | Avantages sociaux - Autres (\$) | Avantages sociaux - coût de retraite (\$) | Total (\$) |
| Bureau | 49 445 | 8 060 | 3 758 | 61 263 | 51 055 | 8 373 | 6 229 | 65 657 | 52 489 | 8 608 | 9 658 | 70 756 |
| Permanent | 51 675 | 8 423 | 3 927 | 64 025 | 53 158 | 8 718 | 6 485 | 68 361 | 54 683 | 8 968 | 10 062 | 73 713 |
| Temporaire | 43 214 | 7 044 | 3 284 | 53 542 | 44 454 | 7 290 | 5 423 | 57 168 | 45 730 | 7 500 | 8 414 | 61 644 |
| Cadres | 104 100 | 16 968 | 7 912 | 128 981 | 106 240 | 17 423 | 12 961 | 136 624 | 108 853 | 17 852 | 20 029 | 146 734 |
| Permanent | 104 454 | 17 026 | 7 938 | 129 418 | 106 240 | 17 423 | 12 961 | 136 624 | 108 853 | 17 852 | 20 029 | 146 734 |
| Temporaire | 70 436 | 11 481 | 5 353 | 87 270 | 71 640 | 11 749 | 8 740 | 92 129 | 73 403 | 12 038 | 13 506 | 98 947 |
| Ingénieurs | 91 569 | 14 926 | 6 959 | 113 454 | 93 924 | 15 404 | 11 459 | 120 787 | 97 006 | 15 909 | 17 849 | 130 764 |
| Permanent | 91 874 | 14 975 | 6 982 | 113 832 | 94 189 | 15 447 | 11 491 | 121 128 | 97 279 | 15 954 | 17 899 | 131 132 |
| Temporaire | 76 677 | 12 498 | 5 827 | 95 003 | 78 610 | 12 892 | 9 590 | 101 092 | 81 188 | 13 315 | 14 939 | 109 442 |
| Métiers | 61 827 | 10 078 | 4 699 | 76 603 | 64 326 | 10 550 | 7 848 | 82 724 | 66 332 | 10 878 | 12 205 | 89 415 |
| Permanent | 65 285 | 10 642 | 4 962 | 80 889 | 67 459 | 11 063 | 8 230 | 86 753 | 69 706 | 11 432 | 12 826 | 93 963 |
| Temporaire | 49 718 | 8 104 | 3 779 | 61 600 | 51 373 | 8 425 | 6 268 | 66 066 | 53 084 | 8 706 | 9 767 | 71 557 |
| Professionnels | 89 010 | 14 509 | 6 765 | 110 283 | 93 150 | 15 277 | 11 364 | 119 791 | 96 009 | 15 745 | 17 666 | 129 420 |
| Permanent | 90 665 | 14 778 | 6 891 | 112 333 | 93 448 | 15 325 | 11 401 | 120 174 | 96 317 | 15 796 | 17 722 | 129 835 |
| Temporaire | 71 400 | 11 638 | 5 426 | 88 465 | 73 592 | 12 069 | 8 978 | 94 640 | 75 852 | 12 440 | 13 957 | 102 248 |
| Spécialistes | 84 512 | 13 775 | 6 423 | 104 710 | 87 686 | 14 380 | 10 698 | 112 764 | 90 708 | 14 876 | 16 690 | 122 275 |
| Permanent | 85 105 | 13 872 | 6 468 | 105 445 | 87 982 | 14 429 | 10 734 | 113 144 | 90 955 | 14 917 | 16 736 | 122 608 |
| Temporaire | 68 023 | 11 088 | 5 170 | 84 280 | 70 322 | 11 533 | 8 579 | 90 434 | 72 699 | 11 923 | 13 377 | 97 998 |
| Techniciens | 70 554 | 11 500 | 5 362 | 87 417 | 73 050 | 11 980 | 8 912 | 93 943 | 76 202 | 12 497 | 14 021 | 102 721 |
| Permanent | 75 837 | 12 361 | 5 764 | 93 962 | 78 325 | 12 845 | 9 556 | 100 725 | 80 894 | 13 267 | 14 884 | 109 045 |
| Temporaire | 55 460 | 9 040 | 4 215 | 68 715 | 57 279 | 9 394 | 6 988 | 73 661 | 59 158 | 9 702 | 10 885 | 79 745 |

ANNEXE B

DESCRIPTION DE LA RÉMUNÉRATION INCITATIVE

1 Deux modes de rémunération incitative sont en vigueur :

Régime de rémunération incitative selon la performance

2 Ce régime, qui comporte deux volets, vise le personnel de l'entreprise non régi par des
3 conventions collectives de travail.

4 Le premier volet, soit le paiement d'un montant versé en vertu du volet corporatif, est
5 conditionnel à l'atteinte d'un déclencheur financier équivalent à 100 % du bénéfice net
6 visé. Ce déclencheur est approuvé par le Conseil d'administration d'Hydro-Québec. Si le
7 bénéfice net visé pour une année donnée n'est pas réalisé, aucun montant n'est versé.
8 Si le déclencheur financier est atteint, il y a versement d'un montant en fonction du
9 degré d'atteinte des résultats de la division.

10 Selon le deuxième volet, les objectifs individuels sont réputés contribuer à l'atteinte des
11 objectifs de la division. Le montant versé dépend du degré d'atteinte des objectifs
12 individuels.


Régime d'intéressement corporatif

13 Ce régime vise le personnel de l'entreprise régi par des conventions collectives de
14 travail. Il s'appuie sur le même déclencheur financier que le régime de rémunération
15 incitative selon la performance. Si le déclencheur financier est atteint, ce régime prévoit
16 un premier versement automatique d'un montant de 1,5 % du salaire de base. De plus,
17 le versement d'un montant pouvant atteindre jusqu'à 3 % du salaire de base dépend du
18 degré d'atteinte des résultats du président-directeur général (PDG) d'Hydro-Québec,
19 résultats déterminés à partir de la moyenne pondérée des résultats des divisions et des
20 unités corporatives. Depuis 2007, suite au renouvellement de la convention collective
21 des spécialistes, le montant qui est versé à ces employés en vertu de ce volet dépend
22 des résultats d'affaires de la division de l'employé.


23 Les divisions Hydro-Québec Distribution, Hydro-Québec TransÉnergie, Hydro-Québec
24 Production et Hydro-Québec Équipement et services partagés contribuent pour 20 %
25 chacune aux résultats du PDG. Les groupes Technologie, Affaires corporatives et
26 secrétariat général ainsi que les vice-présidences Financement, trésorerie et caisse de

- 1 retraite, Comptabilité et contrôle et Ressources humaines contribuent ensemble pour
- 2 20 % aux résultats du PDG. Les objectifs à atteindre sont les mêmes que ceux utilisés
- 3 pour le régime de rémunération incitative selon la performance.

ANNEXE C
OBJECTIFS CORPORATIFS
D'HYDRO-QUÉBEC DISTRIBUTION

|  | | OBJECTIFS CORPORATIFS 2011 Pour fins de régime d'intéressement et de rémunération incitative | | | |
|---|--|--|---|--|--|
| Division Hydro-Québec Distribution | | | | | |
| DÉCLENCHEUR | Le bénéfice net consolidé des activités poursuivies d'Hydro-Québec devra être au moins égal à 2 400 M\$ (bénéfice prévu au plan d'affaires). Ce déclencheur financier s'applique à l'ensemble des objectifs corporatifs. Note: Le Conseil d'administration peut réviser le déclencheur financier en fonction d'une faible hydraullicité ou d'événements exceptionnels ou hors contrôle de la Direction survenus en cours d'année et qui ont eu un ou des impacts majeurs sur le bénéfice net. | | | | |
| | Pondération maximale | Seuil * (Pondération maximale X 0%) | Cible * (Pondération maximale X 66,6%) | Idéal * (Pondération maximale X 100%) | |
| CATÉGORIE A : CLIENTS 40% | | | | | |
| Satisfaction de la clientèle | | | | | |
| > ISC - Global excluant les clients grandes entreprises | 3,0 | 7,3 | 7,4 | 7,5 | |
| > Satisfaction à l'égard des contacts - clientèle résidentielle | 3,0 | 7,9 | 8,0 | 8,1 | |
| Indice de continuité de service normalisé (minutes / client) | | | | | |
| | 6,0 | 132 | 124 | 120 | |
| Total de la catégorie A | | | | | |
| | 12,0 | | | | |
| CATÉGORIE B : EMPLOYÉS 20% | | | | | |
| Taux de fréquence des accidents avec perte de temps et assistance médicale (par 200 000 heures travaillées) | | | | | |
| | 6,0 | 4,10 | 3,50 | 3,20 | |
| Total de la catégorie B | | | | | |
| | 6,0 | | | | |
| CATÉGORIE C : ACTIONNAIRE 40% | | | | | |
| Contrôle des charges d'exploitation ⁽¹⁾ | | | | | |
| | 12,0 | s/o | 1 183,0 M\$ | 1 163,1 M\$ | |
| Total de la catégorie C | | | | | |
| | 12,0 | | | | |
| PONDÉRATION TOTALE | | | | | |
| | 30,0 | | | | |
| ⁽¹⁾ Charges non consolidées, excluant : > Charge de retraite nette > APRA > Normes comptables (normes 3110 et autres) - charges de désactualisation - suivis environnementaux et coûts de décontamination > Impact sur les charges d'exploitation des variations de demandes des clients internes ou externes (à la hausse ou à la baisse) lorsque l'unité agit à titre de fournisseur de service > Variation des pannes majeures pour tous les écarts entre 8 M\$ (provision déjà incluse au budget) et 16 M\$ (selon le mécanisme de couverture autorisé par la Règle de l'Énergie) Les charges d'exploitation seront ajustées de toute autre contrepartie se retrouvant aux revenus (telle que les intérêts et les ententes de contribution). | | | | | |
| * Résultat intermédiaire entre le seuil et la cible : Pondération maximale X ((Résultat - Seuil) / (Cible - Seuil)) X 66,6% * Résultat intermédiaire entre la cible et l'idéal : Pondération maximale X (66,6 + ((Résultat - Cible) / (Idéal - Cible)) X 33,4%) | | | | | |

| Evaluation des résultats au 31 décembre 2011 | | |
|---|----------------------|-----------------------------|
| Résultat réel | Pondération accordée | Résultat de la division (%) |
| Bénéfice net consolidé des activités poursuivies d'Hydro-Québec égal à 2 611 M\$. | | |
| 7,5 | 3,00 | |
| 8,2 | 3,00 | |
| 133 | 0,00 | |
| 3,89 | 1,40 | |
| 1 123,7 | 12,00 | |
| 19,40 | 64,67% | |

|  | | OBJECTIFS CORPORATIFS 2012 Pour fins de régime d'intéressement et de rémunération incitative | | | |
|---|---|--|--|---|----------------------------|
| Division Hydro-Québec - Distribution | | | | | |
| DÉCLENCHEUR | Le bénéfice provenant des activités poursuivies d'Hydro-Québec devra au moins être égal à 2 450 M\$ moins l'impact associé aux événements exceptionnels entourant Rio Tinto Alcan. Ce déclencheur financier s'applique à l'ensemble des objectifs corporatifs. Note: Le Conseil d'administration peut réviser le déclencheur financier en fonction d'une faible hydraullicité ou d'événements exceptionnels ou hors du contrôle de la Direction survenus en cours d'année et qui ont eu un ou des impacts majeurs sur le bénéfice. | | | | |
| | Pondération maximale | Seuil * (Pondération maximale X 0%) | Cible * (Pondération maximale X 66,6%) | Idéal * (Pondération maximale X 100%) | |
| CATÉGORIE A : CLIENTS | | 30% | | | |
| Satisfaction de la clientèle | | | | | |
| - ISC - Global excluant les clients grandes entreprises | | 2,0 | 7,3 | 7,4 | 7,5 |
| - Satisfaction à l'égard des contacts - clientèle résidentielle | | 2,0 | 7,9 | 8,0 | 8,1 |
| - IS - Processus alimenter | | 2,0 | 6,8 | 6,9 | 7,0 |
| Indice de continuité de service normalisé (minutes / client) | | 3,0 | 140 | 126 | 120 |
| Total de la catégorie A | | 9,0 | | | |
| CATÉGORIE B : EMPLOYÉS | | 20% | | | |
| Taux de fréquence des accidents avec perte de temps et assistance médicale (par 200 000 heures travaillées) | | 3,0 | 4,25 | 3,75 | 3,50 |
| Indice d'engagement du personnel | | 3,0 | 68% | 70% | 72% |
| Total de la catégorie B | | 6,0 | | | |
| CATÉGORIE C : ACTIONNAIRE | | 50% | | | |
| Contrôle des charges d'exploitation | | 9,0 | s/o | 1 241,8 M\$ ⁽¹⁾⁽²⁾ | 1 199,8 M\$ ⁽²⁾ |
| Projets | | 6,0 | 3 | 4 | 5 |
| Total de la catégorie C | | 15,0 | | | |
| PONDÉRATION TOTALE | | 30,0 | | | |

(1) Cause tarifaire moins coûts associés au projet LAD ajustée des éléments de conciliation réglementaire versus statutaire.
 (2) Charges d'exploitation non consolidées, excluant :

- > Charge de retraite nette
- > APRA
- > Normes comptables (Suivis environnementaux et coûts de décontamination)
- > Impact sur les charges d'exploitation des variations de demandes des clients internes ou externes (à la hausse ou à la baisse), lorsque l'unité agit à titre de fournisseur de service
- > Variation des pannes majeures pour tous les écarts au-delà de 8 M\$ (provision déjà incluse au budget)

Les charges d'exploitation seront ajustées de toute autre contrepartie se retrouvant aux revenus (telle que les intérêts et les ententes de contribution).

* Résultat intermédiaire entre le seuil et la cible : $\text{Pondération maximale} \times ((\text{Résultat} - \text{Seuil}) / (\text{Cible} - \text{Seuil})) \times 66,6\%$
 Résultat intermédiaire entre la cible et l'idéal : $\text{Pondération maximale} \times (66,6 + ((\text{Résultat} - \text{Cible}) / (\text{Idéal} - \text{Cible})) \times 33,4)\%$